责任编辑：徐新星 高子立
E-mail:grrbghxw@126.com
工人日报

山东烟台市总构建开放共享、协同联动的服务阵地，赋能“小三级”工会建设——

“共享职工之家”上新了

工会创新实践调研行

杨明清 本报记者 张嫱 本报通讯员 张与澄

“社区提供托管服务，早上送来、下班接走，还有老师教手工，省事又安心！”近日，在山东省烟台市芝罘区兴隆街社区“共享职工之家”，王文娟正在带孩子参加社区活动。这样的便利，得益于烟台市总工会打造“共享职工之家”赋能基层工会的举措。

据悉，“小三级”工会组织规模大、覆盖广，但也面临资源匮乏、力量薄弱、服务阵地缺乏的困境，难以有效满足职工日益多元化的需求。对此，烟台市总从实际出发，打造园区型、商圈型、镇街型、社区型、流动型等五型“共享职工之家”，构建开放共享、协同联动的服务新阵地，增强了基层工会组织的服务能力。

精准布局，阵地建在职工需求处

针对服务阵地覆盖不足的情况，烟台市、县两级总工会组建16支专项调研队，深入全市重点区域，从党组织工作基础、职工结构、场地硬件条件3个维度进行精准画像。

在调研中，汇聚两万多名职工的烟台新能源汽车产业园给调研队留下深刻印象，该园区曾因缺乏活动场所，导致职工业余生活陷入单调的“两点一线”。为精准服务产业工人，烟台市总将园区型确定为“共享职工之家”建设的重要类型，发挥重点产业链园区及龙头企业的带动作用。

同时，按照相同思路，确定商圈型、镇街型、社区型和流动型4种服务模式。其中，商圈型聚焦服务楼宇商圈内的新就业形态劳动者、商户及顾客；镇街型依托镇街总工会，服务镇办企业职工和农民工；社区型联合社区党群阵地，服务周边职工和灵活就业人员；流动型则结合“惠工快车”及工会驿站，服务重点项目及流动性强的职工群体。

2025年4月，烟台新能源汽车产业园内4800平方米的“共享职工之家”投入运营，健身室、医疗室等13个功能区一应俱全。园区工会坚持“月月有主题、周周有活动”，策划一系列文体活动。如今，这里日均接待量达200人次，已成为园区“热门打卡地”，还辐射带动周边30余家企业参与共建。

服务下沉，从“有场地”到“优服务”

为保证“共享职工之家”用得好，在功能区的设置上，烟台市总广泛征求职工意见，采取“比配+选配”的“6+X”模式，即每个阵地都固定配备有工会驿站、妈妈小屋、文体活动、职工书屋、心理咨询、法律援助6个功能区，在此基础上，根据各自的特色进行差异化设定。

莱阳市预制菜产业工会“共享职工之家”根据服务职工及企业的特点，特别设置电子商务直播实训室。这里不仅教授工人直播技能、组织企业轮流驻场，工会主席还参与助力乡村振兴带货直播，让特色产业“出圈”。

“多亏工会的法律援助，帮我解决合同纠纷！”烟台总部经济基地职工王女士感激地说。今年3月，王女士因岗位调整与企业出现争议，工会网格员引导其通过“共享职工之家”的法律服务区维权，两周便达成和解。一年来，该基地依托3500平方米的共享空间和网格员专项对接，园区工会新增加会员500余名，会员规模达5000余名。除了个案援助外，基地还通过线上线下平台开展安全培训、技能竞赛等活动近百场，解决职工诉求154件。

资源众筹，从“独奏”到“合奏”

阵地共享，催生了更广阔的资源联动。“最近工作忙，没空跑医院，这里问诊很方便。”在莱阳市姜疃镇“共享职工之家”的健康小屋，职工樊女士进行了健康咨询。

除了健康服务，职工还能在便民窗口办理身份证、医保等业务。姜疃镇工会主席许龙介绍，镇工会整合了过去分散的资源，打造一站式服务平台并深度对接“齐鲁工惠”APP，职工“一码通行”享受普惠服务、预约场地等。今年以来，该站点已开展活动30余场，服务职工超4000人次。

同时，烟台工会发挥龙头企业作用，带动有条件的“小三级”工会每年为5000余家个体工商户、小微企业等有需求的单位提供阵地支持3000余次。

此外，烟台市总建立“基层投入+上级补助”机制，设立专项补助资金，根据阵地规模、服务项目和覆盖人数综合评定，梯度支持运行。日常采用“工会干部+社工+志愿者”模式，并引入第三方专业团队承担法律服务及日常管理等，缓解“小三级”工会人手紧张的问题。

截至目前，全市已建成投用“共享职工之家”100余家，覆盖职工超过50万名，依托“共享职工之家”建设，新建区域（行业）工会联合会5个，基层工会46个。

青海7部门联合推进劳动争议多元化解

劳动纠纷信息互通 加大监督协同力度

本报讯（记者邢生祥）9月16日，青海省总工会、省高级人民法院、省人民检察院、省司法厅、省人社厅、省工商联、省企业联合会/省企业家协会共同召开协同推进劳动争议多元化解工作会商会，围绕各自工作职责，就协同推进劳动争议多元化解工作进行深入交流探讨，在综合各单位意见和建议的基础上，达成共识并形成5项工作成果，力推劳动争议多元化解。

今后，青海7部门推动劳动争议多元化解协调机制向基层延伸，在各市州已经建立总工会与法院、检察院、人社、司法等部门协作机制的基础上，联合出台工作指引，指导县级总工会与法院、检察院、人社、司法等部门建立协作机制。同时，7部门进一步加强劳动争议调解组织建设，由人社部门牵头，依托市（州）、县（区）两级综治中心平台，逐步推进劳动人事争议（联合）调解中心及新就业形态劳动纠纷“一站式”调解室建设，力推“人社+工会”劳动人事争议裁调机制落地落实。

青海7部门将进一步加大构建多元帮扶机制，在青海省总工会12351热线安排座席律师，常年为职工提供法律咨询、法律讲解等服务。聘请律师服务团队，聚集农民工、新就业形态劳动者、困难职工等重点群体，加大工会法律援助力度，提供劳动争议协商、调解、仲裁和诉讼等环节的代书、代理等无偿法律帮助。

此外，青海7部门建立信息共享与联动机制，建立季度信息通报制度，各单位定期互通情况，重要信息、紧急情况随时通报，实现劳动纠纷信息互通。加大劳动法律监督协同力度，加强司法建议书、检察建议书或检察意见书、仲裁建议书与工会劳动法律监督“一函两书”的联动，推动解决劳动者权益保障重点难点问题。同时，加强劳动争议调解人员培训，由青海省总、省人社厅牵头，联合开展集体协商、劳动争议协调等专业培训班和技能竞赛。

农民工技能大赛显身手

9月20日，第二届广西乡村振兴技能大赛暨第九届广西农民工技能大赛梧州市选拔赛在梧州职业学院开赛。大赛由梧州市人力资源和社会保障局、市农业农村局、市总工会主办，来自全市7个县（市、区）的100多名农民工选手，围绕医疗护理员、养老护理员、母婴护理员、茶叶加工工、茶艺师、评茶师6个赛项展开竞技。

大赛聚焦“一老一小”民生服务和劳务品牌培育，以赛促学、以赛促训，激励和引导广大农民工争当技能型人才，促进农民工高质量就业，为乡村振兴和经济高质量发展夯实技能人才基础。

图为茶叶加工工比赛现场。

本报通讯员 何华文 摄

吉林珲春市总举办短视频大赛

“大串IP”点燃边境文旅消费新引擎

本报讯（记者柳姗姗 彭冰 通讯员赵强）近日，吉林省延边朝鲜族自治州珲春市总工会聚焦文旅提质与消费升级需求，举办“珲春大串抖出烟火味”短视频大赛，打响“珲春大串”网络IP。大赛共征集作品813件，官方话题播放量超1100万次，带动餐饮客流增15%、消费超300余万元。

珲春市总以“线上破圈+线下引流”方式构建宣传矩阵。线上聚焦“年轻群体+潜在游客”双目标，在网络上开设“#珲春大串抖出烟火味”话题，联动10余名网络达人开展“探店+工艺拆解”专项推广，话题上线1周播放量破300万次。线下深耕“消费场景+职工阵地”双载体，在20余家串店、工会驿站等区域贴海报、设展架，组建百人次宣传队结合“大串电音烧烤节”地推，现场开展“拍摄打卡赢好礼”活动，吸引职工带家属、游客参与拍摄。同时，联合9家餐饮商家推出大赛专属5折套餐，形成“线下消费触发线上传播、线上传播反哺线下客流”的闭环。

大赛在作品征集与评审环节推出“双创新举措”，征集阶段覆盖本地市民、外地游客、高校学生等群体，全网征集作品813件，内容涵盖珲春大串历史工艺、跨界吃法等，外地创作者作品占比25%。

评审环节邀请文旅骨干等组成评审团，同时吸纳5名基层职工代表加入“大众监督组”，制定“四维评分细则”，同步开放工会热线接受反馈。最终评选出10件优胜作品、20件优秀奖、100件网络人气奖及4个优秀组织奖。

此外，珲春市总还打造特色场景，联合文旅部门推出“大串+防川景区”一日游，将参赛优秀作品中的大串门店纳入“珲春必吃清单”，推出“持景区门票享串店折扣”优惠，吸引上百名外地创作者赛后专程赴珲体验，带动餐饮住宿消费超300余万元。

据统计，活动前后，全市新增串店数量同比提升11%，新增烧烤摊位超百余家；通过高效推动IP热度向实体产业转化，直接带动市内串店客流平均增长15%。

新余开展“劳模工匠助企行”专项行动

劳模工匠入企精准服务解难题

本报讯（记者王晓颖 通讯员刘志勇 陶贵彬）“感谢张阳劳模专家团队，帮公司解决了电耗严重浪费的问题。”近日，江西广新建筑产业有限公司总经理张建宇向劳模张阳道谢。这是新余市劳模协会近期开展的“劳模工匠助企行”专项行动中的一幕。

今年以来，新余市劳模协会在新余市总工会指导下，选拔20名政治素质高、技术能力强、实践经验丰富的劳模工匠，组成专业服务队，围绕农业政策、电工、企业管理等多个领域，深入一线精准开展技术服务。截至目前，已开展技术培训、技术攻关等60场次，解决技术难题12项，帮助企业职工提升技能水平325人次。

据了解，新余市劳模协会通过实地走访、座谈调研，深入赣锋锂业万吨锂盐工厂等多家企业，梳理企业在技术研发、生产工艺、技能培训等方面的需求，收集技术难题5项、培训需求3项、管理提升需求1项。

协会在走访中发现，江西广新建筑产业有限公司因缺乏专业电工技术人员，长期存在用电功率因数偏低等问题。随后，协会迅速组织全国劳模、新钢公司能源环保部首席操作员张阳成立攻关小组，深入企业配电房实地考察、分析用电情况。张阳团队通过精准调整参数，解决了用电功率不匹配的问题。

此外，针对部分农业企业对政策理解不透的问题，协会组织市先进工作者、农业经济博士陈大和带队深入田间，解读土地延包等政策，助力企业提振发展信心。在江洋葡萄基地，面对果树种植季节性强、专业人手不足的问题，协会组织30名劳模支援，两天内完成50亩葡萄的打卷须等任务并建立长期帮扶机制。

浙江安吉县总开展转岗再就业培训

转岗职工有了“量身定制”培训课

本报讯（记者邹倜然）“我去年6月拿下高级育婴员证书，之后又取得居家养老护理证书，目前开设了‘居家养老mini点’，面向周边老人提供专业居家护理。”近日，在浙江省湖州市安吉县投身养老产业的职工郭鸿说道。据悉，安吉县总工会聚焦职工转岗再就业需求，组织开展就业技能培训活动，通过提升职工职业技能助力职工尽快实现转岗再就业，郭鸿就是受益者之一。

2023年，安吉县总主动承担起转岗再就业培训的责任，为职工搭建技能提升与职业转型的桥梁。工会工作人员通过问卷调查、企业走访及联动人社部门等方式，了解企业用工缺口与职工转岗意愿，随后联合第三方机构，结合市场需求开设无人机操作、咖啡制作、美妆造型、家政服务、AI应用等针对性培训课程，并依托安吉技师学院（安吉工匠学院）的教学资源推进培训落地。

据介绍，转岗再就业培训面向受产业转型及企业经营困难影响的转岗职工，快递员、网约车司机等新就业形态劳动者与灵活就业人员，以及就业困难、待业群体。与往年年均培训200余人相比，今年培训规模翻倍，突破400人。其中，家政服务领域参训职工全部实现转岗就业，转岗就业率达100%。除了开展重点绿色家居制造业相关技能培训外，安吉县总还联合县人社局举办符合目前产业转型需求的互联网营销师、新能源汽车检修师、工业机器人等各类新技能提升培训，目前已培训近两万人。

安吉县总工会相关负责人表示，未来将进一步扩大培训覆盖面，加强与更多企业、院校的合作，建立长期稳定的培训和就业对接机制，助力更多职工实现高质量转岗就业。

云南云叶化肥公司加强民主管理，多举措畅通职工诉求表达渠道——

让职工心声有人听、有回应

推进民主管理 构建和谐劳动关系

本报记者 赵黎浩

“我提出‘执行中总结、动态优化’的新方案，后面还要牵头组织督导组，推动管理团队依标执行，并将此类提案的落实纳入部门日常督导体系，实现持续跟踪与闭环管理。”9月1日，云南云叶化肥股份有限公司职工监事杨文钧收到第九届二次职工暨会员代表大会提交的16项职工代表提案后，迅速响应并聚焦“关于生产绩效考核办法及考核管理细则修改”这一亟须在当月完成的重点提案，深入厂区调研，汇集基层智慧。这是该公司实施的职工监事制度的一个缩影。

近年来，该公司围绕“加强企业民主管理、强化职工民主监督、推进民主政治建设”，将公司重大决策、干部选拔聘任、职工薪酬制度及其他涉及职工利益等重大问题置于职工的监督之下，维护了职工合法权益，提升了公司管理水平。

职工监事时刻在线

2014年，云叶公司设立职工监事制度，对公司主要经营活动、财务状况、重大决策情况及公司董事、高级管理人员履职等事项，依法、独立地进行有效监督。

如今，每次的公司高层管理会议上都少不了职工监事尹凤玲的身影，她参会的目的是第一时间知晓公司重大决策、变革，如果决策有可能侵犯职工的利益，能第一时间提出异议。

2020年，云叶公司决定扩建职工食堂，在开会时提出由工会负责扩建工作并承担相关费用。尹凤玲意识到这属于公司的基础建设，工会经费的使用有相应的范围且经费有限，于是在会上提出异议。最终，公司管理委员会采纳了她的意见，由公司负责建设，工会负责管理维护。

作为职工监事，尹凤玲的监督还贯穿在部门考核、业务审批中。在公司的办公管理系统上，她的账号始终保持在线，每天都要检查公司每一笔经济业务是否合理、完整、准确。“我参与到公司整个业务的点点滴滴里，是为了让公司的运营更规范，这其实也是在维护职工的利益。”尹凤玲说。

今年，该公司的职工监事选举加大了力度，也更加透明，选出两名职工监事，进一步促进企业民主管理。

提案集纳职工“金点子”

在云叶公司每年召开的职代会上，职工代表从安全环保类、生产与经营管理类、薪酬福利类、企业文化类等4个方面提出意见和建议。

该公司一位职工代表在工作中发现，热风炉炉温太高，温度在热风炉内不能及时引走，导致煤耗过高；烘干机内物料温度高，在冷却过程中达不到预期效果，包装温度高易结块……对此，这位职工代表在第九届一次职工暨会员代表大会上提交了《关于实现低温、大风量烘干效果和射流风机改造的提案》，并提出解决办法。公司后来进行技术改造，解决了这一问题。

据悉，2021年至2024年，该公司职代会共计组织整理职工代表提案近134件，经审查符合条件的共107个提案，提案由公司董事长及管理团队现场答疑，提案答复率100%，每项提案指定相关的职能部门负责，并在限定的时间内落实解决。

“董事长直通车”直通职工

“我做出来的一些成果如果放在其他行业是可以转化成价值的，但现在的成果主要用在服务公司管理上。”2024年8月，云叶公司数字管理中心工程师鲁绍洪因为工作没有直接体现出价值，在情绪上有些失落。

借助公司开通的“董事长直通车”，鲁绍洪走进董事长办公室，提出他的疑惑。最终，他的想法得到尊重，心里的疙瘩也解开了。

云叶公司开通了职工“董事长直通车”，职工可以采取微信、办公辅助管理系统、积分制管理系统以及面对面交流等5种渠道和董事长交流、沟通自己对工作、晋升、福利待遇等多方面的建议和诉求。

“民主管理就是要让职工有发言权，让职工能充分建言献策，说出自己的心声。”云叶公司工会联合会主席李国良介绍，公司还建设积分制管理系统，鼓励职工提意见和建议、做好人好事，以积分赋能的方式让职工在工资收入、评优等方面有实实在在的获得感。

“娘家人”助力新入职职工走稳职业生涯“第一步”

本报讯（记者刘友婷 通讯员柴妙玄 贾玲）近日，中铁二局深圳公司工会推出系列迎新关爱活动，迎接新入职职工，助力职工走稳职业生涯“第一步”。

在生活层面，公司工会为新入职职工组织集体生日会、发放入职礼包，定制文化衫、水杯、充电宝等物品。在融入方面，动员职工“入职即入会”；开展迎新篮球赛与素质拓展活动，促进新老职工交流互动。在成长支持上，安排职场沟通课程与职工福利政策解读，帮助职工掌握实用沟通技巧、了解工会服务与权益；组织健康体检与心理团辅，关注职工身心状态，缓解适应期的焦虑与不适。